

BMF - GS/VB (GS/VB)
Johannesgasse 5
1010 Wien

An das
Bundesministerium für öffentlichen Dienst
und Sport
Hohenstaufengasse 3
1010 Wien

Sachbearbeiterin:
Mag. Susi Perauer
Telefon +43 1 51433 501165
e-Mail Susi.Perauer@bmf.gv.at
DVR: 0000078

GZ. BMF-110500/0009-GS/VB/2018

Betreff: Zu GZ. BMÖDS-920.196/0004-III/1/2018 vom 3. April 2018

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, die Reisegebührenvorschrift 1955, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahngesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Bundespensionsamtübertragungs-Gesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Poststrukturgesetz, das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz, das UmsetzungG-RL 2014/54/EU und das Bundeshaushaltsgesetz 2013 geändert werden und das Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetz aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2018);
Stellungnahme des Bundesministeriums für Finanzen
(Frist: 26. April 2018)**

Das Bundesministerium für Finanzen beeht sich, zu dem mit Note vom 3. April 2018 unter der Geschäftszahl BMÖDS-920.196/0004-III/1/2018 zur Begutachtung übermittelten Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz

1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgegesetz, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, die Reisegebührenvorschrift 1955, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahngesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Bundespensionsamtübertragungs-Gesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Poststrukturgesetz, das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz, das Umsetzungsgesetz 2014/54/EU und das Bundeshaushaltsgesetz 2013 geändert werden und das Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetz aufgehoben wird (Dienstrechts-Novelle 2018), fristgerecht wie folgt Stellung zu nehmen:

Allgemeine Anmerkungen

- Artikel 26 des Sammelgesetzes (Änderung des BHG 2013) **hat ersatzlos zu entfallen**. Abgesehen davon, dass sich Zuständigkeitsänderungen aufgrund von Novellen des Bundesministeriengesetzes ohnedies unmittelbar aus dem § 17 BMG ergeben und gesonderte Anpassungen in einzelnen Bundesgesetzen überflüssig sind, steht das BHG 2013 in keinem sachlichen Zusammenhang mit dem Dienstrecht. Der Vorschlag zur Änderung der Haushaltsvorschriften im Zuge der Dienstrechtsnovelle wird daher entschieden **abgelehnt**.
- Die neuen Bestimmungen zum Datenaustausch zwischen den beteiligten pensionsauszahlenden Stellen zur Ermittlung des Gesamtpensionseinkommens werden begrüßt, solange es dabei zu keinen finanziellen Mehraufwendungen kommt. Um eine diesbezügliche Klarstellung darf ersucht werden.
- Die Voraussetzungen, die für den Anspruch einer Schwerarbeitspension für RichterInnen vorliegen müssen, sind aus Sicht des Bundesministeriums für Finanzen nicht nachvollziehbar und stehen im Widerspruch zum Regierungsprogramm (siehe Kapitel Pensionen: „Stufenweise, konsequente und nachhaltige Abschaffung aller noch verbliebenen Pensionsprivilegien“). Die Voraussetzungen werden in § 88a RStDG u.a. so gestaltet, dass nach Vollendung des 18. Lebensjahres 504

Kalendermonate als „pensionswirksame Zeit“ notwendig sind. Damit ergibt sich rechnerisch ein frühestmögliches Antrittsalter von 60 Jahren. Die Regelungen des ASVG/APG sehen hingegen 540 Versicherungsmonate vor, sofern das 60. Lebensjahr vollendet ist. Das ergibt in der Konsequenz, dass RichterInnen eine günstigere Pensionsregelung zuteilwird, indem weniger Versicherungsmonate für den Anspruch einer Schwerarbeitspension notwendig sind. Die Regelungen der gesetzlichen Pensionsversicherung sehen außerdem vor, dass zum Stichtag weder eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung noch ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze vorliegen darf. Wie das mit den Regelungen für RichterInnen vereinbar gemacht werden soll, ergibt sich aus dem Gesetzesentwurf nicht.

- Folgende Bestimmung des RStDG im Sammelgesetz **wird abgelehnt:**

§ 205 Abs. 1 erster Satz „In der Zentralstelle des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz können die Planstellen der Verwendungsgruppe A 1, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, nach Maßgabe der folgenden Zuordnung mit Staatsanwältinnen oder Staatsanwälten besetzt werden.“

Die Besetzung von Verwaltungsdienstplanposten A1 durch höher bezahlte Staatsanwälte wurde bereits in der Vergangenheit sowohl vom Bundesministerium für Finanzen, als auch vom Rechnungshof abgelehnt. Neben den Mehrkosten fehlt für die eigentlichen Aufgaben der Staatsanwaltschaft gut ausgebildetes Personal, wodurch die Verfahrenslänge ansteigt und zusätzliche Richteramtsanwärter als Staatsanwälte mit hohen Kosten ausgebildet werden müssen.

Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 12a BDG und § 15 VBG:

Die vorgeschlagenen Regelungen erhöhen durch das Abstellen auf die letzte zur Erfüllung des jeweiligen Curriculums abgelegte Beurteilung (Prüfung, Diplomarbeit, Lehrveranstaltung) den Verwaltungsaufwand für die Personalstellen bzw. Dienstbehörden, weil dieses Datum nunmehr zusätzlich erhoben bzw. eingefordert werden muss.

Die vorgeschlagenen Regelungen erleichtern die Vollzugsarbeit in keiner Weise.

Zu § 20 Abs. 4 BDG:

Die Einfügung der Wortfolge in Abs. 4 „nach Ende der dienstlichen Ausbildung bescheidmäßig feststellen“ führt dazu, dass – neben der schon bestehenden bescheidförmigen Feststellung nach Abs. 5 im Falle der Auflösung des Dienstverhältnisses – bereits im laufenden Dienstverhältnis nach Ende der Ausbildung Feststellungsbescheide produziert werden müssen, und zwar unabhängig davon, ob das Dienstverhältnis aufgelöst wird oder nicht bzw. ob es zu einem tatsächlichen Ausbildungskostenrückersatz kommt.

Im Hinblick auf die geringe Anzahl der Fälle, in denen es zu einem Ausbildungskostenrückersatz kommt, führt die beabsichtigte Einfügung der Wortfolge in Abs. 4 dazu, dass verwaltungsbehördliche Verfahren inkl. Rechtsmittelerhebungen in nicht unbeträchtlicher Anzahl entstehen, die im Endeffekt überflüssig wären.

Im Sinne einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung sollte deshalb die Wortfolge in Abs. 4 entfallen.

Auch widersprechen die Erläuterungen der beabsichtigten Regelung in Abs. 4, da offenbar die bescheidmäßige Feststellung nur im Zeitpunkt des Ausscheidens intendiert ist.

Zudem ist zu dieser Maßnahme in der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) kein Personalaufwand berücksichtigt worden, der aber mit der beabsichtigten Regelung entstehen würde.

Zu § 20 Abs. 5 BDG und § 30 Abs. 5 VBG:

Beide Bestimmungen regeln den Ersatz von Ausbildungskosten. Bei Beamtinnen/Beamten sollen diese im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis festgestellt werden, bei Vertragsbediensteten nach dem Ende der Ausbildung. Diese Ungleichbehandlung erscheint nicht zweckmäßig, weil auch bei Vertragsbediensteten ein Ersatz erst bei der Beendigung des Dienstverhältnisses sinnvoll erscheint. Dazu kommt noch, dass die Absolvierung mehrerer Ausbildungen von Vertragsbediensteten z.B. eine bundesexterne Ausbildung im Projektmanagement und einige Zeit später eine Ausbildung im Risikomanagement eine wiederholte Feststellung der angefallenen Ausbildungskosten bewirkt, was den Verwaltungsaufwand erhöht.

Eine Berechnung und Bekanntgabe von Ausbildungskosten nach jeder einzelnen Ausbildung erscheint jedoch auch noch aus anderen Gründen als schwer vollziehbar. Einerseits ist nicht definiert, welche Kosten hier gemeint sind (direkte Kosten, indirekte Kosten, Opportunitätskosten), andererseits ist auch der Begriff „Ausbildung“ nicht klar geregelt. Unter Ausbildung wird im BDG und VBG idR nur die Grundausbildung verstanden, deren Kosten aber bei Ausscheiden ohnehin nicht zu ersetzen sind. Bildungsmaßnahmen, die nach der Grundausbildung absolviert werden, werden als Fortbildung bezeichnet und würden damit von § 30 Abs. 5 VBG nicht erfasst werden.

Dazu kommt, dass bei der zunehmenden Komplexität von Recht und Wirtschaft dem lebenslangen Lernen immer höhere Bedeutung zukommt. Bei jeder einzelnen Bildungsmaßnahme deren (noch zu definierende) Kosten in jedem Einzelfall zu errechnen und bekanntzugeben, erscheint als ein massiv überschießender Verwaltungsaufwand, der in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle ohne jede Wirkung bleiben und dem Erfordernis einer ökonomisch zu führenden Verwaltungstätigkeit deutlich zuwiderlaufen würde.

Die dadurch ausgelösten zusätzlichen Kosten und Wirkungen sind weder in der Kostenbetrachtung noch in der WFA berücksichtigt.

Denkbar und auch sinnvoll wäre eine Aufnahme der Bildungskosten in die elektronischen Bildungsmanagementsysteme aller Ressorts. Dies würde eine Einsichtnahme aller Mitarbeiter/innen in ihre Bildungshistorien einschließlich der Bildungskosten ermöglichen und dadurch auch die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung bei gleichzeitiger Verringerung von Administrationsaufwand unterstützen. Die dadurch ausgelösten Kosten wären allerdings beträchtlich und sind ebenfalls von der WFA nicht berücksichtigt.

Gegen die geplante Bestimmung des § 30 Abs. 5 VBG in der vorliegenden Form bestehen daher **massive Bedenken**.

Zu § 12a GehG (§ 15 VBG):

In § 12a Abs. 3 GehG wird auch auf § 40 GehG (besonderer Vorbildungsausgleich) Bezug genommen. § 40 Abs. 2 enthält noch die alte Diktion (andere Verwendungsgruppe;

Besoldungsdienstalter ist um 2 Jahre zu verbessern) und weicht damit von der neuen Diktion des § 12a ab.

Zudem ist im neuen § 12a vorgesehen, dass ein bereits bemessener Vorbildungsausgleich mit der Überstellung in eine nicht akademische Gruppe entfällt (ohne Bescheiderlassung?) und dass der Vorbildungsausgleich anlässlich eines Ereignisses nach Abs. 1 Z 1 bis 3 jedes Mal vollständig neu zu bemessen ist (mit Bescheiderlassung).

Eine textliche Neufassung des § 40 Abs. 2 (allenfalls unter Bedachtnahme auf Alt- und Neufälle und eine mögliche Bescheiderlassung) könnte daher angebracht sein.

In § 12a Abs. 4 GehG ist die Rede von „Studien, die im Hinblick auf das Erfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.12 und Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 für die Verwendungsgruppe der/des BT nicht von Bedeutung sind“: Ist hier wirklich die „Verwendungsgruppe“ gemeint oder doch die „Verwendung“ im Sinne der Z 1.12 erster Satz?

Bezugnehmend auf das in den Erläuterungen angesprochene „Formblatt in einem Tabellenkalkulationsprogramm“ wird angeregt, dieses den Ressorts zur Verfügung zu stellen.

Zu § 23c GehG und § 25a VBG:

Die Einführung einer besonderen Hilfeleistung für Hinterbliebene scheint in einer Konkurrenz zu § 20c Abs. 6 BDG 1979 und § 84 Abs. 6 VBG zu stehen. Die vorgeschlagene Fassung indiziert, dass hier künftig Geldleistungen doppelt gebühren. Es ist fraglich, ob dies beabsichtigt ist.

Zu § 23f GehG:

Es sollte sowohl auf Grund der beeinträchtigten Übersichtlichkeit und Nachvollziehbarkeit für den Rechtsanwender als auch aus rechtssystematischen Gründen jedenfalls vermieden werden, Steuerbefreiungen außerhalb des entsprechenden steuerlichen Materiengesetzes (in diesem Fall des EStG 1988) vorzusehen.

Zu § 20c VBG:

Die Einführung der Regelungen des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes auch im öffentlichen Dienst wird grundsätzlich begrüßt. Dadurch kann gewährleistet werden, dass durch einen klar geregelten in Abstimmung mit den Betroffenen erstellten Wiedereingliederungsplan die Mitarbeitenden nach längeren Abwesenheiten wieder Schritt für Schritt an den Arbeitsplatz zurückkehren können und somit entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit wieder eingesetzt werden können.

Allerdings ist der mit dieser Regelung verbundene Aufwand sowohl für Bedienstete als auch für Dienstgeber erheblich (z.B. rechtzeitige Vereinbarungen unter Einbindung der Personalvertretung, Wiedereingliederungsplan, Bewilligung der Krankenversicherung, Beratung Arbeitsmedizin etc.). Die Berechnung der durchschnittlichen Herabsetzung aufgrund der Änderungsmöglichkeiten ist komplex. Zu prüfen wäre auch, ob diese Regelung, die ausschließlich für Vertragsbedienstete vorgesehen ist, der Philosophie eines professionellen Gesundheitsmanagement entspricht, welches allen Mitarbeitenden, egal in welchem Dienstverhältnis, zu Gute kommen muss.

In der Regelung wird auch über Angelegenheiten abgesprochen, die primär das Verhältnis Bediensteter – Sozialversicherungsträger betrifft. Bei einer derartigen Regelung stellt sich die Frage, ob nicht in letzter Konsequenz der Bund zur Haftung aufgrund erteilter Auskunft herangezogen werden kann – was aus Sicht des Bundesministeriums für Finanzen nicht unterstützt wird.

Eine praxisorientierte, effizientere Regelung wäre verwaltungsökonomischer und deshalb zu empfehlen. Hier wird für die Zukunft empfohlen, Ressorts mit (breiter) operativer Erfahrung ex ante einzubinden.

Zudem wird es als zielführender erachtet, dass die Wiedereingliederungsteilzeit zunächst als befristete Maßnahme im Gesetz verankert wird, die nach gewisser Zeit einer Evaluierung zugeführt wird. Hierbei sollen auch Alternativen neben der Wiedereingliederungsteilzeit, wie z.B. Telearbeit, Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, mitbetrachtet werden.

In den Erläuternden Bemerkungen (EB) zu dieser Bestimmung (siehe do. sechster Absatz auf Seite 10) findet der Satz „Die freiwillige Leistung von Mehrdienstleistungen ist jedoch zulässig.“ im Gesetzestext keinen ausreichenden Niederschlag und sollte daher aus den EB gestrichen werden.

Zu § 36 Abs. 2 VBG:

Im Satz „Für den Abschluss solcher Sonderverträge kann vom Bundeskanzler eine generelle Genehmigung erteilt werden.“ ist der Ausdruck „Bundeskanzler“ durch „die Bundesministerin oder der Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport“ zu ersetzen.

Stellungnahme zur Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA)

Zur vorliegenden WFA wird angemerkt, dass folgende Punkte hinsichtlich möglicher finanzieller Auswirkungen zu klären bzw. zu ergänzen sind:

- Die finanziellen Auswirkungen wurden lediglich für die Maßnahme der Wiedereingliederungszeit angegeben, diese werden mit Kosten von Euro 378.000 jährlich geschätzt. Dabei wird in der WFA zusätzlich erklärt, dass diesen Kosten „mangels Erfahrungswerten nicht näher quantifizierbare Einsparungen“ gegenüberbestehen. Sollte es keine Erfahrungswerte geben, sind gut begründete Annahmen zu treffen, um Einsparungen (sowie Kosten) abzuschätzen. Es ist oftmals das Wesen einer in die Zukunft gerichteten Folgenabschätzung“, dass empirische Daten nicht zur Verfügung stehen – dann ist mit plausibel begründeten Hypothesen zu arbeiten.
- Nachzureichen ist im Rahmen dieser WFA auch eine Abschätzung der (finanziellen) Auswirkungen der anderen drei nicht behandelten Maßnahmen (für den Vorbildungsausgleich und die Ausweitung der besonderen Hilfeleistung für Wachbedienstete; diesbezüglich wäre anhand der bisherig abgehandelten WHG-Fälle ein Prognoseszenario zu erstellen. Im Zusammenhang mit der Vereinheitlichung des Geschenkannahmeverbotes ist vermutlich von keinen finanziellen Auswirkungen auszugehen, dennoch wird im Ergebnisdokument diesbezüglich um eine Klarstellung ersucht.).

- Des Weiteren fehlen Darstellungen zu erwartenden Mehrkosten folgender Änderungen:
 - Besetzung von A1 Planposten durch Staatsanwälte (für den Fall, dass die Bestimmung entgegen der BMF-Stellungnahme beibehalten wird).
 - Jubiläumszuwendung – Anrechnung von Dienstzeiten, die durch die Besoldungsreform 2015 eigentlich nicht mehr anrechenbar waren [§ 20c Abs. 1 GehG].
 - Festlegung der Ausbildungskosten sowie Mitteilung dieser an den konkreten Mitarbeiter. Aus dieser Regelung folgt, dass zukünftig für vermutlich mehr als 1.000 Mitarbeiter pro Jahr die Ausbildungskosten errechnet und zusätzlich die Betroffenen darüber schriftlich informiert werden müssen.
 - Möglichkeit der Schwerarbeitspension für RichterInnen [§ 88a RStDG].
- Zur internen Evaluierung: Es fehlen erläuternde Bemerkungen zu welchem Zeitpunkt und aufgrund welcher Daten und Informationen die Evaluierung durchgeführt werden wird. Im zu verwendenden WFA-IT-Tool ist dies ein Pflichtfeld, die Erstellung einer WFA sollte ohne Befüllung dieses Textfeldes nicht möglich sein.
- Zur DSGVO/laufender Personalaufwand: Der Bezug des laufenden Personalaufwandes zur DSGVO ist im Rahmen dieser WFA nicht nachvollziehbar.

Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst wird ersucht, die **Anmerkungen** zum Gesetzesvorhaben **zu berücksichtigen** sowie die **WFA zu ergänzen** und dem Bundesministerium für Finanzen **erneut zu übermitteln**. Dem Präsidium des Nationalrates wurde diese Stellungnahme in elektronischer Form zugeleitet.

23.04.2018

Für den Bundesminister:

Mag. Heidrun Zanetta
(elektronisch gefertigt)

